

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 696

4 de mayo de 2009

Presentado por los señores *Dalmau Santiago* y *Ortiz Ortíz*

Referido a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos; y de Jurídico Civil

LEY

Para añadir un Artículo 14 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como Ley que Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, a fin de disponer la destitución de la persona natural responsable de hostigamiento sexual en el empleo e incurso en responsabilidad civil mediante sentencia final y firme.

EXPOSICION DE MOTIVOS

En virtud de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico resuelve y declara como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. En consecuencia, es la intención de la Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.

En el contexto de la citada Ley Núm. 17 de 1988, el término "empleado" se interpretará en la forma más amplia posible e incluye a toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo.

Por su parte, se considera "patrono" a toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualesquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee

personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. También incluye las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

Por otro lado, también por mandato constitucional, "se reconoce el derecho de todo trabajador a protección contra riesgos para su salud, integridad personal en su trabajo o empleo". Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 16. Por ello, la Ley de Hostigamiento Sexual exige a los patronos una participación afirmativa y concreta, obligándolos a prevenir, desalentar y evitar este tipo de conducta. Además, consigna responsabilidad patronal absoluta e impone sanciones económicas para asegurarse que éste tomará las medidas preventivas para evitar tal conducta entre sus empleados. Por tanto, es deber de todo patrono mantener el lugar de trabajo libre de todo discrimen.

Específicamente, en el Artículo 3 de la citada Ley Núm. 17 de 1988 se dispone que el hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las circunstancias indicadas en el precepto.

Entre los deberes que el Artículo 10 de la Ley Núm. 17 de 1988, citada, confiere a todo patrono está mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, así como prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo.

Teniendo presente lo anterior, es preciso advertir que el Artículo 11 de la citada Ley Núm. 17 de 1988, establece las sanciones económicas a imponerse a toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo.

También se establece que en la sentencia dictada en las acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones anteriores, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

En primer lugar, dicha Ley no establece como sanción la destitución de una persona responsable civilmente, no obstante el patrono puede destituir al hostigador. Por lo tanto, no existe impedimento legal alguno para que el patrono adopte, entre las diferentes sanciones, la de destitución del hostigador tomando en cuenta la severidad de la conducta. De hecho, en el caso de **Ruy N. Delgado Zayas, etc. v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada**, 137 D.P.R. 643 (1994), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, determinó que "un patrono puede

despedir a un empleado por razón de conducta de hostigamiento sexual, aunque sea primera falta". Asimismo determina que "no es irrazonable una regla de despido como sanción por hostigamiento sexual en el empleo, debidamente publicada y conocida por los empleados, aunque se trate de primera falta.". De igual forma, indica que "un patrono tiene justa causa para el despido de un empleado que, aunque primera falta, incurre en conducta de hostigamiento sexual en violación a las reglas publicadas por el patrono y conocidas por el empleado que debió saber que el despido era la sanción para este tipo de falta.". De esta forma, corresponde al patrono, a la luz de las circunstancias particulares, tomar las medidas cautelares que sean necesarias para efectivamente evitar el hostigamiento sexual en sus talleres de trabajo.

En segundo lugar, como ya ha sido declarado de forma reiterada por nuestro Tribunal Supremo, no es irrazonable una regla de despido como sanción por hostigamiento sexual en el empleo si ésta ha sido debidamente publicada y es conocida por los empleados, aunque se trate de una primera falta. Pero dicha falta o acto aislado que de lugar al despido del empleado en primera ofensa "tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento", **Secretario del Trabajo v. I.T.T.**, 108 D.P.R. 536, 542 (1979).

La interpretación en conjunto de las disposiciones de la citada Ley Núm. 17 de 1988, su intención legislativa y el estado de derecho vigente sustentan la presente ley enmendadora. Esta medida es cónsona con la política pública de prevenir, desalentar y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo provee para que todo patrono de personas responsables de hostigamiento sexual en el empleo e incursos en responsabilidad civil en virtud de sentencia final y firme del tribunal, sean destituidos del puesto o cargo que ocupa.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1. – Sección 1.- Se añade un Artículo 14 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de
2 1988, según enmendada, para que lea como sigue:

3 "*Artículo 14.- Todo patrono destituirá, a la persona responsable de hostigamiento*
4 *sexual en el empleo e incurso en responsabilidad civil, una vez la sentencia del tribunal sea*
5 *final y firme, en aquellas entidades gubernamentales a las que aplique la Ley de Servicio*

1 *Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada. Se*
2 *considerará justa causa para el despido, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de*
3 *30 de mayo de 1979, según enmendada, aquel efectuado a la persona responsable de*
4 *hostigamiento sexual en el empleo, además de la responsabilidad civil que se le pueda*
5 *imponer una vez la sentencia del tribunal sea final y firme.”*

6 Artículo 2.- Esta Ley tendrá vigencia inmediata después de su aprobación.